

N° 522/2024  
du 13 mai 2024

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

### Audience publique du 13 mai 2024

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

#### I.

**PERSONNE1.)**, sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention**, comparant par Maître Joëlle DONVEN, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

**l'association sans but lucratif SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**partie défenderesse et partie demanderesse par reconvention**, comparant par Maître Katia AÏDARA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

**partie intervenante**, comparant par Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch, non présents à l'audience,

## II.

**PERSONNE1.)**, sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention**, comparant par Maître Joëlle DONVEN, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

**l'association sans but lucratif SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**partie défenderesse et partie demanderesse par reconvention**, comparant par Maître Katia AÏDARA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **Procédure :**

1) Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 25 janvier 2023, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 27 février 2023 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 27 février 2023, l'affaire a été fixée au 22 mai 2023 et – après autre une remise au 2 octobre 2023 - elle a été reportée au 8 janvier 2024 pour plaidoiries.

2) Sur base d'une deuxième requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 11 juillet 2023, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 18 septembre 2023 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 18 septembre 2023, l'affaire a été fixée au 8 janvier 2024 pour plaidoiries avec une affaire connexe.

A cette date les deux affaires sont passées à l'audience publique du 15 avril 2024, où elles ont alors paru utilement avec les débats comme suit:

Maître Joëlle DONVEN, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet des deux affaires et a développé ses moyens.

Maître Katia AÏDARA, représentant la partie défenderesse, a été entendue en ses réponses.

Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a, par courriel du 8 janvier 2024, informé le tribunal des revendications de son client.

Sur ce tribunal a pris les affaires en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été refixé

### **le jugement qui suit:**

Par requête déposée le 25 janvier 2023 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 1<sup>er</sup> avril 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 40.000.- euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et à l'entièreté des frais et dépens au vœu de l'article 238 du nouveau code de procédure civile.

En plus, il demande à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Par une deuxième requête déposée le 11 juillet 2023 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 177.040,89 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 15 juin 2022, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer les fiches de salaire rectifiées pour la période de juillet 2019 à juin 2022 sous peine d'une astreinte non plafonnée de 100.- euros par jour de retard et par document.

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et à l'entièreté des frais et dépens au vœu de l'article 238 du nouveau code de procédure civile.

Finalement, il demande à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

A l'audience du 15 avril 2024, PERSONNE1.) a demandé la jonction des deux affaires.

Il a encore réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 5.242,11 euros en prenant en compte une période de référence de 12 mois et la déduction des indemnités de chômage perçues et il a augmenté sa demande en obtention de dommage moral à 11.829,75 euros.

Acte lui en est donné.

A l'audience du 15 avril 2024, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de l'euro symbolique à titre de dommages intérêts ainsi que d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.), à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui

s'élèvent à 66.501,38 euros brut avec les intérêts légaux à partir à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Acte lui en est donné.

### Faits

PERSONNE1.) est entré au service de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) en qualité de « soutien au service mécanique » avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Par lettre recommandée datée du 1<sup>er</sup> avril 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 15 avril 2022 et expirant le 15 juin 2022.

Par suite de la demande de motifs formulée par le salarié par courrier du 5 avril 2022, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 3 mai 2022. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

(lettre de motivation)

PERSONNE1.) a, par un courrier du 19 mai 2022, contesté les motifs de son licenciement.

### Moyens et prétentions des parties

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 3 mai 2022 pour ne pas être suffisamment précise. Il conteste en outre les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et encore fallacieux.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 1<sup>er</sup> avril 2022 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Préjudice matériel	5.242,11 euros
Préjudice moral	11.829,75 euros
Arriérés de salaire	177.040,89 euros

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de motifs, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

Il a encore formulé, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de motivation du licenciement.

Cette offre de preuve reprend les termes du courrier des motifs.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

L'employeur, tout en admettant la pertinence du versement de l'organigramme dans le cadre de la présente procédure, estime que ce document a été versé par le salarié en violation du contrat de travail et formule une demande reconventionnelle d'un euro symbolique à son égard.

Quant à la demande du requérant à se voir allouer la somme totale de 177.040,89 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 15 juin 2022, l'employeur conteste redevoir une somme quelconque à titre d'arriérés de salaire.

## Motifs de la décision

### **1) Quant au licenciement**

#### Quant au bien-fondé du licenciement

*Quant à la précision des motifs du licenciement :*

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

A l'examen de la lettre de motifs, il convient de constater que les motifs y sont énoncés avec une précision suffisante. En l'espèce, tant les faits reprochés que les circonstances de nature à justifier leur gravité résultent à suffisance de la lettre de motivation, PERSONNE1.) ayant d'ailleurs pris position de manière circonstanciée par rapport aux reproches dans sa requête et lors de ses plaidoiries.

*Quant aux caractères réel et sérieux des motifs du licenciement :*

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si les fautes reprochées au salarié sont suffisamment graves pour le licencier avec préavis.

PERSONNE1.) conteste la majorité des faits qui lui sont reprochés.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du code du travail.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement de PERSONNE1.), l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a versé en cause six attestations testimoniales ainsi que des échanges de courriels et une fiche de demande patronale et un courrier de l'ITM. Pour autant que de besoin, elle a encore formulé une offre de preuve par témoins.

Il se dégage très clairement de la lecture des requêtes et des pièces ainsi que des plaidoiries l'audience que le nœud du problème se situe dans le décalage entre le poste pour lequel le salarié a été engagé et celui qu'il aurait souhaité occuper au sein de l'association sans but lucratif SOCIETE1.).

En tenant compte de son diplôme et de son expérience professionnelle, le requérant aspirait à un poste dirigeant de « coordinateur » alors qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'un accord en ce sens ait existé entre parties.

Il résulte de son contrat de travail qu'il était engagé en tant que « soutien au service mécanique » et sur l'organigramme, il figurait bien au même niveau « assistant » et non au niveau « coordinateur ».

La réalité des différents faits d'insubordination (qui s'insèrent dans la perspective du salarié qu'il ne devait pas exécuter des tâches administratives relevant d'un assistant), d'attitude irrespectueuse envers la hiérarchie et de négligence (d'ailleurs que partiellement contestés par le salarié) résulte en détail des attestations testimoniales et des autres pièces versées.

En ce qui concerne particulièrement le fait du 30 novembre 2021 et l'affirmation de PERSONNE1.) qu'il ne parlerait ni l'allemand, ni le portugais, il y a lieu de constater que cela est contredit par la pièce 14 versée par le requérant et établissant qu'il maîtrisait en tout cas l'allemand.

Les attestations testimoniales versées par le requérant ne sont pas de nature à contredire le bien fondé des reproches formulés à l'égard du requérant dans la lettre de motifs.

Il convient d'observer que PERSONNE1.) a émis des contestations concernant les reproches contenus dans la lettre de motivation, mais il reste en défaut de justifier ces contestations.



L'offre de preuve formulée par l'employeur est à rejeter pour être superflue.

Le licenciement que l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 1<sup>er</sup> avril 2022 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

En conséquence, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ses prétentions indemnitaires y relatives.

### Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il demande la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond, à lui payer la somme de 66.501,38 euros avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le jugement n'ayant pas déclaré abusif le licenciement du requérant, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est à rejeter.

### **2) Quant à la demande reconventionnelle**

La demande reconventionnelle de l'employeur est à rejeter à défaut d'avoir fait valoir un dommage quelconque résultant des fautes alléguées du requérant.

### **3) Quant à la demande d'arriérés de salaire**

Par une deuxième requête déposée le 11 juillet 2023 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 177.040,89 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 15 juin 2022, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il fait valoir que la défenderesse aurait fait une mauvaise application de la convention collective de travail pour les salariés d'aide et de soins et du secteur social.

Même si suivant l'article 2 de son contrat de travail, le requérant a été engagé en qualité de « soutien au service mécanique », il fait valoir qu'il n'aurait en

réalité jamais occupé ce poste mais qu'il aurait exécuté les missions de « coordinateur administratif », tout en soulignant qu'il serait détenteur des deux diplômes Master, notamment en Management des Entreprises et en Management de la Chaîne de Logistique Globale.

Conformément à la fonction exercée par le requérant, et les missions de travail accomplies par ce dernier au cours de son contrat de travail, il y aurait lieu de considérer qu'il devait être engagé dans la carrière C7 et non dans la carrière C3 telle que retenue par la défenderesse.

Aucun élément du dossier ne permet de corroborer les déclarations du requérant qui restent dès lors à l'état de pure allégation. Tous les documents officiels et internes, tels que le contrat de travail, les fiches de salaires et l'organigramme de l'employeur, reprennent sa fonction de « soutien au service mécanique » qui se trouve au niveau d'assistant.

Même si de par l'obtention de ses diplômes de Master, le requérant était potentiellement surqualifié pour le poste occupé, il n'en reste pas moins qu'il a, par la signature du contrat de travail, accepté de travailler dans un poste ne requérant suivant la fiche de poste du soutien au service mécanique (pièce 11 du requérant) et suivant le tableau de professions par carrière (pièce 21), qu'un DAP Agent administratif et commercial et qui est dès lors également rémunéré en équivalence avec la qualification minimale requise suivant la convention collective susmentionnée et versée par le requérant.

C'est donc à juste titre qu'il a été rémunéré suivant le barème de la carrière C3 dans laquelle il était engagé.

N'établissant encore pas dans quelle mesure il aurait dû bénéficier d'une reconnaissance d'ancienneté supérieure à ce qui lui a été accordé, sa demande en paiement de la somme totale de 177.040,89 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 15 juin 2022 est à déclarer non fondée.

#### **4) Quant aux indemnités de procédure :**

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer deux indemnités de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait aboutir dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a reconventionnellement réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

## PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**ordonne** la jonction des affaires introduites suivant requêtes déposées les 25 janvier et 11 juillet 2023,

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il a modifié sa demande en obtention de dommage résultant du licenciement qu'il qualifie d'abusif comme suit :

Préjudice matériel	5.242,11 euros
Préjudice moral	11.829,75 euros,

**reçoit** la demande en la forme,

**se déclare compétent** pour en connaître,

**déclare** le licenciement du 1<sup>er</sup> avril 2022 fondé et justifié, partant,

**déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, à savoir ses demandes en indemnisation des dommages moral et matériel, partant en **déboute**,

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de la somme totale de 177.040,89 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 15 juin 2022,

**déclare** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dirigée contre l'association sans but lucratif SOCIETE1.), partant en **déboute**,

**dit** non fondée les demandes de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

**dit** non fondée la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.